

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Konsep Organisasi

Pada dasarnya setiap manusia hidup dan berkembang di tengah lingkungan organisasi, sekalipun organisasi yang sangat sederhana, bahkan tidak ada seorang manusia yang dapat memenuhi segala kebutuhannya yang kian kompleks tanpa kerjasama dengan orang lain, atau tanpa menggabungkan diri dengan kelompok manusia lain.

Menurut Hasibuan (Dodi, 2016;15) organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja.

Sedangkan menurut Siagian (Suhendi, 2012;23) mengemukakan bahwa organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terkait dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan, dalam ikatan yang didalamnya terdapat seorang/beberapa orang yang disebut bawahan.

Miftah thoha (Dodi, 2016;15) memaknai organisasi sebagai kesatuan rasional dalam upaya untuk mengejar tujuan, sebagai koalisi pendukung yang kuat dimana organisasi merupakan instrumen untuk mengejar kepentingan masing-masing, sebagai suatu sistem terbuka dimana kelangsungan hidup organisasi sangat tergantung input dari lingkungan, sebagai alat dominasi dan banyak lagi perspektif yang dipakai untuk memaknai organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Paling tidak ada 2 (2) pendekatan yang dapat digunakan untuk memaknai organisasi yaitu pendekatan struktural dan pendekatan behavioral untuk perilaku. Pertama pendekatan struktural yang menyoroti organisasi sebagai wadah sehingga dapat dikatakan pendekatan ini melihat organisasi sebagai suatu yang statis. Organisasi disini diartikan sebagai tempat penyelenggara berbagai kegiatan dengan penggambaran yang jelas tentang hirarki kedudukan, jabatan serta saluran wewenang dan pertanggung jawaban. Sedangkan pendekatan lainnya berpendapat bahwa organisasi dengan pendekatan perilaku menyoroti organisasi sebagai suatu organisasi yang bersifat dinamis atau dengan kata lain bahwa organisasi merupakan proses kerjasama yang serasi antara orang-orang didalam perwadhahan yang sistematis, formal dan hirarkial yang berfikir dan bertindak seirama demi terciptanya tujuan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pengertian organisasi tersebut, peneliti berkesimpulan bahwa organisasi merupakan sekumpulan orang yang bekerjasama dengan pembagian tugas dan tanggung jawab tertentu dalam sistem koordinasi dan pengaturan guna memudahkan pencapaian beberapa tujuan yang telah ditetapkan..

2.2 Konsep Administrasi

Manusia sebagai makhluk sosial yang memiliki kemampuan yang terbatas, maka untuk mengendalikan dan memenuhi kebutuhannya ia memerlukan bantuan orang lain. Beragamnya pemenuhan kebutuhan manusia juga berorientasi dengan semakin meningkatnya kualitas kerja yang dihasilkan manusia. Tata tertib, keteraturan, dan kerjasama, sangat penting bagi

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

peradaban manusia untuk mempertahankan kelangsungan kehidupan. Untuk memenuhi itu semua dan terciptanya kesejahteraan manusia dalam mengendalikan dunia sekitar dengan cara administrasi.

Konsep administrasi menurut Zulkifli (2005;16) diartikan sebagai proses kegiatan yang menghasilkan sejumlah karangan tertulis yang dibutuhkan oleh sekelompok orang tertentu. Keterangan itu cenderung dimanfaatkannya untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai kebutuhan atau tujuan lainnya.

Sementara pengertian administrasi menurut Siagian (2003;2) adalah keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Adapun pengertian administrasi menurut Herbert A. Simon dkk (Syafri, 2012;8) adalah sebagai perilaku kerja sama sekelompok orang.

Dari batasan ini dapat diungkap tiga ide pokok, yakni sebagai berikut:

1. Administrasi adalah rangkaian kegiatan
2. Kegiatan itu dilaksanakan dalam kerangka kerja sama kelompok
3. Kerangka kerja sama kelompok itu dilakukan untuk mewujudkan tujuan bersama.

Menurut Adams(Syafri, 2012;8) administrasi adalah kemampuan mengoordinasikan berbagai kekuatan sosial yang sering kali bertentangan satu dengan yang lain didalam satu organisme sedemikian padunya sehingga kekuatan-kekuatan tersebut dapat bergerak sebagai satu kesatuan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lebih lanjut Gladden (Syafri, 2012;10) menjelaskan administrasi didefinisikan sebagai organisasi dan pengarah sumber daya manusia dan sumber-sumber materi lain untuk mencapai tujuan yang dikehendaki.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa administrasi merupakan suatu kegiatan proses kerjasama beberapa orang untuk mencapai tujuan bersama, jadi jelas sekali tanpa adanya kerjasama apa yang ingin dicapai oleh suatu organisasi tidak akan dapat berjalan dengan baik.

2.3 Konsep Kinerja

Setiap kinerja ditempatkan, diberikan tugas dan kepercayaan untuk mengurus suatu unit organisasi tertentu, dan diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2005;9) kinerja pada dasarnya berasal dari kata job performance (prestasi kerja atau prestasi kerja yang dicapai sesungguhnya oleh seseorang). Adapun pengertian kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang dibebankan. Kinerja tersebut dapat ditinjau dari beberapa dimensi yaitu:

1. Pertama, sebagai keluaran (output) yaitu melihat apa yang dihasilkan
2. Kedua, adalah prosesnya yaitu prosedur-prosedur yang telah ditempuh dinilai seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya
3. Ketiga, adalah aspek kontekstual yaitu penilaian kinerja yang dilihat dari kemampuannya

Menurut Hasibuan (2001;34) mengemukakan Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Wirawan (Aditia, 2016;26) kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut adalah:

1. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika berkembang. Faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik. Faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, dan motivasi kerja
2. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi, yaitu pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat bekerja. Misalnya, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, sistem manajemen dan kompensasi.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dengan perhitungan waktu dalam tugas pelaksanaan tugas, sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai sasaran, tujuan dan misi organisasi tersebut.

Maier (Suwatno, 2011;196) menyatakan penilaian kinerja atau prestasi kerja sebagai suatu kesuksesan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal

dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian kinerja adalah merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya. Didalam usaha yang berkompetisi dalam tataran global, maka karyawan memerlukan kinerja yang tinggi. Pada saat yang bersamaan, karyawan memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka dimasa yang akan datang. Rivai (Suwatno, 2011;196)

Sementara itu Cascio (Suwatno, 2011;196) menyatakan bahwa penilaian kinerja ialah suatu gambaran yang sistematis tentang kebaikan dan kelemahan dari pekerjaan individu atau kelompok. Meskipun ada diantara masalah teknis (seperti pemilihan format) dan masalah manusianya itu sendiri (seperti resistansi penilai, dan adanya hambatan hubungan antar individu), yang kesemuanya itu tidak akan dapat teratasi oleh penilai kinerja).

Nutadmojo (Efriyana, 2016;21) mengatakan bahwa penilaian yang baik harus memberikan gambaran yang akurat tentang yang diukur. Artinya penilaian tersebut benar-benar menilai prestasi pekerjaan pegawai atau karyawan yang dinilai meliputi:

1. Penilaian harus memiliki hubungan dengan pekerjaan. Artinya sistem penilaian itu benar-benar menilai perilaku atau kerja yang mendukung kegiatan organisasi dimana karyawan itu bekerja
2. Adanya standar pelaksanaan kerja. Standar pelaksanaan dipakai untuk menilai prestasi kerja tersebut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Praktis. Mudah dipahami dan dimengerti baik oleh penilai maupun pegawai atau karyawan.

Selanjutnya M. Manullang (Hendri, 2009;30) mengemukakan kinerja pegawai atau produktivitas kerja dapat dilihat melalui:

- a. Kualitas hasil pekerjaan
- b. Kuantitas hasil pekerjaan
- c. Kuantitas diri
- d. Kehadiran (absensi)

Penilaian kinerja menurut Mondy(Suwatno, 2011;197) merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sedangkan Mejia dkk. (Suwatno, 2011;197) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari : a) identifikasi, yaitu menentukan faktor-faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisa jabatan; b) pengukuran, merupakan inti dari proses sistem penilaian kinerja. Pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja karyawan yang bagaimana yang termasuk baik dan buruk. Manajemen dalam suatu organisasi harus melakukan perbandingan dengan nilai-nilai standar atau membandingkan kinerja antar karyawan yang memiliki kesamaan tugas; dan c) manajemen, proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi ke masa depan untuk meningkatkan potensi karyawan di organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian umpan balik dan pembinaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Dari beberapa pendapat ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi, serta untuk kebutuhan pelatihan kinerja secara tepat, memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada karyawan sehingga dapat melaksanakan tugas yang lebih baik dimasa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hal promosi jabatan atau penentuan imbalan.

Menurut Neal (2004;4) dari sudut pandang organisasi, evaluasi kinerja diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi kemampuan dan kekuatan karyawan.
2. Mengidentifikasi potensi perkembangan karyawan
3. Untuk memberi informasi bagi perkembangan karyawan
4. Untuk membuat organisasi lebih efektif
5. Untuk memberikan data kompensasi karyawan yang sesuai
6. Untuk memproteksi organisasi dari tuntutan hukum perburuhan.

Penilaian kinerja menurut Ruky(2004;19) adalah sebuah proses yang terdiri dari lima kegiatan utama yaitu:

1. Merumuskan tanggungjawab dan tugas-tugas yang dicapai oleh seorang karyawan dan rumusan disepakati oleh atasan dari karyawan tersebut.
2. Menyepakati sasaran kerja dalam bentuk hasil yang harus dicapai oleh karyawan untuk kurun waktu tertentu. Termasuk dalam tahap ini adalah penetapan prestasi dan tolak ukurnya.
3. Melakukan monitoring, melakukan koreksi, memberikan kesempatan bantuan yang diperlukan oleh anak buah.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

4. Menilai prestasi karyawan tersebut dengan cara membandingkan prestasi yang telah dicapai (actual) dengan standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dalam langkah pertama
5. Memberikan umpan balik kepada karyawan yang dinilai tentang seluruh hasil penilai yang dilakukan.

Selanjutnya penilaian kinerja menurut Siagian (2002;168) merupakan proses dimana organisasi berupaya memperoleh informasi yang seakurat mungkin tentang kinerja para anggotanya. Penilaian kinerja harus dilakukan dengan baik karena akan sangat bermanfaat bagi organisasi secara keseluruhan bagi para atasan dan bagi para karyawan yang bersangkutan.

Menurut Davis(Suwatno, 2011; 197) penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain:

- a. Performance Improvement. Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja
- b. Compensation Adjustment. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- c. Placement Decision. Menentukan promosi, transfer, dan demotion.
- d. Training and Development Needs. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
- e. Carrer planning and Development. Memandu untuk menentukan jenis karier yang dicapai.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- f. Staffing process deficiencies. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
- g. Informational inaccuracies and job-design errors. Membantu menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen sumber daya manusia terutama dibidang informasi job analysis, job-design, dan sistem informasi manajemen sumber daya manusia.
- h. Equal employment opportunity. Menunjukkan bahwa placement decision tidak diskriminatif
- i. External Chllenges. Kadang-kadang kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan, dan lain-lainnya. Biasanya faktor ini tidak terlalu kelihatan, namun dengan melakukan penilaian kinerja, faktor-faktor eksternal ini akan kelihatan sehingga membantu departmen sumber daya manusia untuk memberikan bantuan bagi peningkatan kinerja karyawan.
- j. Feedback. Memberikan umpan balik bagi urusan kekaryawanan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Tujuan dilaksanakannya penilaian kinerja menurut Milkovich (Suwatno, 2011;198) ialah untuk mengenali kekuatan dan kelemahan karyawan, sehingga proses umpan balik sebagai motivator dapat berjalan dengan baik untuk memperbaiki kesalahan karyawan dalam bekerja dan penentuan alokasi rewards yang tepat sesuai dengan prestasi kerja masing-masing karyawan. Umpan balik bagi karyawan merupakan informasi untuk mendapatkan bimbingan dan pembinaan agar terbentuk tingkat kemampuan kerja dan usaha kerja karyawan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Secara lebih spesifik, tujuan dari penilaian kinerja menurut Cahayani

(2005;93) adalah:

1. Meningkatkan saling pengertian antar karyawan tentang persyaratan kinerja
2. Sebagai umpan balik, yaitu mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi seperti prestasi sebelumnya
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan, aspirasi dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang
4. Mendefenisi atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi dengan potensinya
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana yang diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal hal yang perlu diubah

Sedangkan manfaat dari penilaian kerja menurut Mangkunegara (2005;11) adalah:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa
2. Untuk mengukur sejauh mana seseorang karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya
3. Sebagai dasar untuk menilai efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan
4. Sebagai dasar untuk menilai program latihan dan keefektifan jadwal kerja, struktur organisasi, gaya pengawasa, kondisi kerja dan pengawasan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang ada dalam organisasi
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai kinerja yang baik
7. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya
8. Sebagai kriteria menentukan seleksi dan pegawai
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas.

Dari analisa diatas, didalam suatu organisasi diperlukan adanya kinerja pegawai yang baik dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, agar dapat memberikan manfaat dan tujuan untuk melihat perkembangan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam organisasi tersebut. Sehingga dalam pencapaian tujuan organisasi dari proses penilaian tersebut perlu suatu manajemen sebagai proses peraturan bagaimana penyelenggara penilaian dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

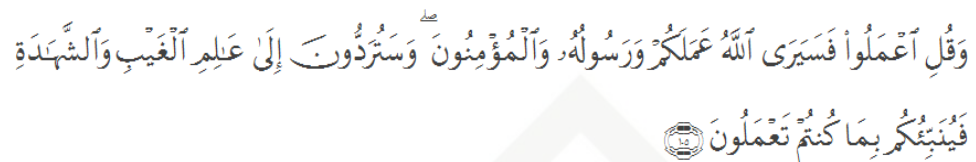
2.4 Kinerja Menurut pandangan Islam

Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapat balasannya. Dengan bekerja setiap individu dapat memberikan pertolongan kepada kaum kerabatnya ataupun yang membutuhkannya, ikut berpartisipasi bagi keselamatan umat, dan bertindak dijalan Allah dalam menegakkan kalimat-Nya. Karenanya islam

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memerintahkannya untuk bekerja, dan memberi bobot nilai atas perintah bekerja tersebut sepadan dengan perintah sholat, shodaqoh, dan jihat dijalan Allah SWT. Sebagaimana Allah berfirman dalam Q.S At-Taubah ayat 105:



Artinya : Dan katakanlah: “bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu apa yang telah kamu kerjakan (Q.S At-Taubah: 105).”

Tafsir ayat diatas menjelaskan bahwa Allah SWT berfirman “dan katakanlah”, kepada orang-orang munafik itu,”bekerjalah kamu”, dengan pekerjaan yang menurut mu sesuai,teruskan kebatilanmu, jangan mengira bahwa amalanmu itu akan samar atas Allah,” maka Allah dan RasulNya serta orang-orang mukmin akan melihat kerjaanmu itu.” Yakni, pekrjaanmu pastikan terlihat dan terbukti.” Dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang Maha mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu apa yang telah kamu kerjakan,” yang baik maupun yang buruk. Ini mengandung ancaman yan orang yang keras terhadap orang yang meneruskan kebatilannya, kezhalimannya, kesesatannya, dan penyimpangannya. Ada kemungkinan maknanya adalah bahwa apapun yang kamu lakukan, baik maupun buruk, maka Allah akan melihatmu dan Dia akan menunjukkan nya kepada Rasul-Nya dan hamba-hambaNya yang beriman, meskipun ia adalah amalan batin.

Manusia dalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah SWT Maha melihat apapun yang kita lakukan. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT, sebagai berikut:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ وَمَا تُقَدِّمُوا لِأَنفُسِكُمْ مِّنْ خَيْرٍ تَجِدُوهُ عِندَ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ ﴿١١٠﴾

Artinya: dan dirikanlah sholat dan tunaikanlah zakat. Dan kebaikan apa saja yang kamu usahakan bagi dirimu, tentu kamu akan mendapatkan pahalanya pada sisi Allah. Sesungguhnya Allah Maha melihat apa-apa yang kamu kerjakan (Q.S Al Baqarah [2]:110)

Dari ayat diatas dapat diambil kesimpulan bahwa pekerjaan yang kita lakukan pada dasarnya diperhatikan oleh Allah, oleh karena itu seharusnya dalam bekerja kita menjunjung tinggi keseriusan dan menghasilkan kinerja yang baik dan memberikan manfaat dari pekerjaan kita, makna bekerja bagi seorang muslim adalah upaya yang sungguh-sungguh dengan mengarahkan seluruh aset, pikir, dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang harus menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (khairul ummah).

Pekerjaan tidak hanya bersifat ibadah, akan tetapi juga kerja –kerja sosial yang bersifat duniawi. Sesuai dengan firman Allah SWT dalam surat An-Nahl ayat 97 sebagai berikut:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami berikan balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan (Q.S An-Nahl:97).

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan dari variabel penelitian yaitu “Kinerja” kemudian diukur dengan teori yang dijadikan sebagai indikator serta fenomena yang terjadi, maka penulis akan menjelaskan hubungan diantara unsur diatas agar tidak terjadi kesalahan dalam penafsiran makna.

Fenomena pertama yaitu frekuensi kebakaran di Kecamatan Bagan Sinembah masih kurang terpenuhinya sarana prasarana yang menjadi faktor pendukung dan menghambat kinerja pegawai operasional dalam melaksanakan tugas pada Kantor Pemadam Kebakaran di Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja Kantor Pemadam Kebakaran ditentukan dan dipengaruhi oleh beberapa indikator kinerja, dan jika seluruh indikator kinerja terlaksana maka kinerja kantor Pemadam Kebakaran Kecamatan Bagan Sinembah akan baik. Untuk lebih jelasnya gambaran hubungan antara variabel penelitian teori yang dijadikan indikator dari fenomena yang terjadi akan disimpulkan dalam gambar berikut

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

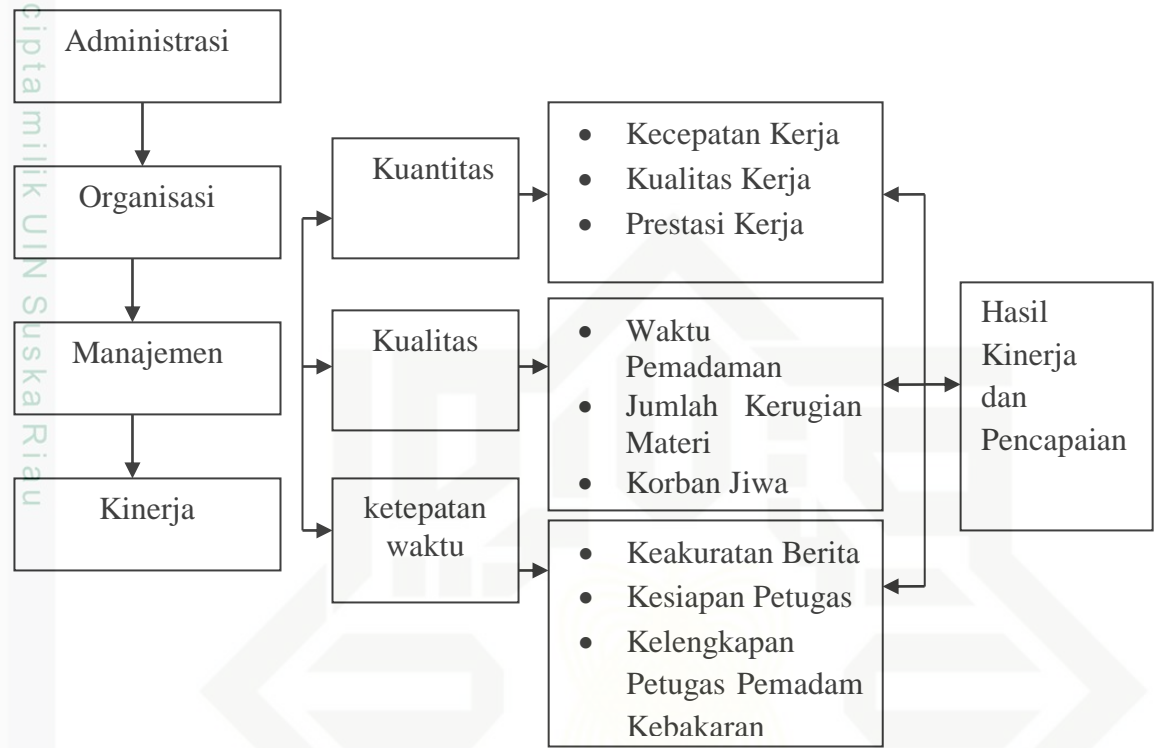
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran tentang Variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Pemadam Kebakaran Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir



2.6 Defenisi Konsep

Untuk memperjelas konsep yang telah dicantumkan dan untuk memperjelas kesamaan pengertian. Maka penulis mengoperasikan konsep tersebut untuk mempermudah pemahaman dalam penulisan ini.

Penulis akan menjelaskan beberapa konsep yang berhubungan langsung dengan penelitian ini baik variabel maupun indikator yakni sebagai berikut:

1. Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapaioleh kantor dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Kinerja yang dimaksud adalah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh kantor Pemadam Kebakaran Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir yang dapat ditelusuri dari indikator kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan.
- kantor yang dimaksud disini adalah kantor Pemadam kebakaran Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir.
- Kuantitas yang dimaksud adalah sesuatu ang menyempurnakan manusia sesuai dengan hakekatnya;etika dan berhubungan erat, berkaitan dengan kecepatan kerja, kualitas kerja dan prestasi kerja.
- Kualitas yang dimaksud adalah tingkat baik buruknya suatu kadar derajat atau taraf (kepandaian, kecakapan), mutu: sangat dibutuhkan tenaga terampil yang tinggi, yang berkaitan waktu pemadaman, jumlah kerugian materi, dan korban jiwa.
- Ketepatan waktu yang dimaksud adalah digunakan untuk menempuh jarak tertentu yang berkaitan dengan keakuratan berita, kesiapan petgas dan kelengkapan petugas.

2.7 Konsep Operasional

Tabel II.1 : Konsep Penelitian Analisis Kinerja Pegawai di Kantor Pemadam Kebakaran Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Skala Penilaian			
			Sangat Baik	Baik	Cukup Baik	Tidak Baik
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas	Kuantitas	-kecepatan kerja -kualitas kerja -prestasi kerja				

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkune gara, 2000;54)	kualitas	-waktu pemadaman -jumlah kerugian materi				
	ketepatan waktu	-korban jiwa -keakuratan berita -kesiapan petugas -kelengkapan petugas pemadam kebakaran				

Sumber: Anwar Prabu Mangkunegara , 2000;54

2.8 Penelitian Terdahulu

Didalam pembuatan karya ilmiah atau penelitian, penelitian terdahulu ini sangat penting untuk membedakan dari beberapa judul penelitian yang sama. Dari penelitian terdahulu ini penulis dapat membedakan atau membuat penekanan terhadap penulisan karya ilmiah yang penulis lakukan sehingga walaupun ada persamaan dalam judul tetapi maknanya dan faktor permasalahannya berbeda

Berdasarkan survey yang peneliti lakukan, penulis menemukan judul yang sama dan permasalahan yang hampir mendekati penelitian yang penulis lakukan, yaitu:

1. Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bunut Kabupaten Pelalawan (Skripsi Hendri Kamaruddin Jurusan ANA Tahun 2009)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Analisis kinerja Pegawai Seksi Pengawasan dan Pengendalian Lalu Lintas Jalan pada Kantor Dinas Perhubungan Kominfo Kota Pekanbaru (Skripsi Efriyana Eliza Putri Jurusan ANA Tahun 2016)
3. Analisis Kinerja Pegawai Pada Perusahaan daerah Air Minum (PDAM) Tirta Kampar Bangkinang Kota (Skripsi Aditia Ulfa Zamista Jurusan ANA Tahun 2016)

Sedangkan judul yang penulis buat adalah “ Analisis Kinerja kantor Pemadam Kebakaran di Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir” didalam penelitian terdahulu ini penulis merujuk pada skripsi diatas, bahwasannya sebagai pendukung dan pertimbangan penulis dalam melakukan penelitian dan mempermudah penulis menyelesaikan karya ilmiah ini.